



Política sobre la prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual y el abuso de autoridad

Aprobado por el Consejo de la Universidad para la Paz en su vigésima séptima sesión, celebrada en la UPAZ los días 21-22 de junio de 2017

Sección 1: Definiciones

1.1 La discriminación es cualquier trato injusto o distinción arbitraria de una persona basada en la raza, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, nacionalidad, origen étnico, discapacidad, edad, idioma, origen social, apariencia, opinión política u otra condición. La discriminación puede ser un evento aislado, una política, una decisión, una conducta, una omisión o una serie de ellos que afecten a una persona o a un grupo de personas en una situación similar, y puede manifestarse a través del hostigamiento o abuso de autoridad.

1.2 El acoso es cualquier conducta indebida y no bienvenida que razonablemente podría esperarse o que se perciba como que puede causar ofensa o humillación a otra persona.

El acoso puede tomar la forma de palabras, gestos, acciones u otras conductas que tienden a molestar, alarmar, abusar, menospreciar, intimidar, empequeñecer, humillar o avergonzar a otra persona o que crean un ambiente de trabajo o estudio intimidante, hostil u ofensivo. Si bien normalmente implica un patrón de comportamiento, puede tomar la forma de un incidente único. El desacuerdo sobre el rendimiento laboral normalmente no se considera acoso y no se trata bajo esta política sino en el Manual del Personal de la Universidad para la Paz. Del mismo modo, el desacuerdo sobre el rendimiento académico normalmente no se considera acoso y no se trata bajo esta política sino en el Manual del Estudiante de la Universidad para la Paz.

1.3 El acoso sexual es cualquier avance sexual no deseado, solicitud de favor sexual, conducta física o verbal o gesto de naturaleza sexual, o cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual que razonablemente pueda esperarse o que se perciba que cause ofensa o humillación a otro, cuando tal conducta interfiere con el trabajo o el estudio, se convierte en una condición para el empleo, la inscripción o el rendimiento académico, o crea un ambiente de trabajo o estudio intimidante, hostil u ofensivo. Si bien normalmente implica un patrón de comportamiento, puede tomar la forma de un incidente único. El acoso sexual puede ocurrir entre personas de diferente o mismo sexo. Las personas de cualquier sexo, identidad de género u orientación sexual pueden ser las víctimas o los ofensores.



Con respecto al personal costarricense de la Universidad cuyas condiciones de empleo se rigen por las leyes laborales costarricenses, la Ley No. 7476 titulada 'Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia', enmendada por la Ley N ° 8805 titulada 'Modificación de Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y La Docencia, N° 7476', será aplicable, incluyendo cualquier enmienda, complemento o reemplazo que pueda hacerse ocasionalmente. La presente política también será aplicable en la medida en que no sea incompatible con dicha ley.

1.4 El abuso de autoridad es el uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad contra otra persona. Esto es particularmente grave cuando una persona usa su influencia, poder o autoridad para influenciar indebidamente la carrera o las condiciones de empleo de otra, incluidos, entre otros, nombramiento, asignación, renovación de contrato, evaluación del desempeño o promoción. Es igualmente serio cuando un miembro del personal académico o no académico utiliza su influencia, poder o autoridad para influir indebidamente en la carrera o las condiciones académicas de un alumno o ex alumno. Se espera que los profesores residentes y visitantes de la Universidad ejerzan un control de calidad académico razonable sobre el rendimiento de los estudiantes, y por lo tanto, sus acciones o decisiones relacionadas con la asignación de calificaciones, extensión de plazos, supervisión del trabajo académico, retroalimentación, entre otros, normalmente no constituyen abuso de autoridad. El abuso de autoridad también puede incluir conducta que crea un ambiente de trabajo hostil u ofensivo que incluye, pero no se limita a, el uso de intimidación, amenazas, chantaje o coacción. La discriminación y el acoso, incluido el acoso sexual, son particularmente graves cuando van acompañados de abuso de autoridad.

1.5 A los efectos de la presente política, la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual y el abuso de autoridad se denominarán individual y colectivamente como "conducta prohibida". Es posible que el mismo acto u omisión constituya más de una conducta prohibida al mismo tiempo.

Sección 2: Principios generales

2.1 Todos los miembros del personal (incluidos los profesores residentes y el personal administrativo), estudiantes, pasantes, consultores, profesores visitantes, investigadores visitantes y contratistas tienen el derecho de ser tratados con dignidad y respeto, y trabajar y estudiar en un ambiente libre de discriminación, acoso y abuso. En consecuencia, está prohibida cualquier forma de discriminación, acoso, incluido el acoso sexual o el abuso de autoridad.

2.2 La Universidad tiene el deber de tomar todas las medidas apropiadas para asegurar un ambiente de trabajo y estudio armonioso, y para proteger a su personal y estudiantes de la



exposición a cualquier forma de conducta prohibida, a través de medidas preventivas y la provisión de remedios efectivos cuando la prevención ha fallado.

2.3 En sus interacciones con otros, se espera que todos los miembros del personal, estudiantes, pasantes, consultores, profesores visitantes, académicos visitantes, contratistas y otras personas a quienes se aplican las presentes políticas actúen con tolerancia, sensibilidad y respeto por las diferencias. Cualquier forma de conducta prohibida en la Universidad o en conexión con sus actividades es una violación de estos principios y puede llevar a una acción disciplinaria, ya sea que la conducta prohibida tenga lugar en la Universidad, en el viaje oficial, una misión oficial o un curso de campo autorizado, o en otros entornos en los que pueda tener un impacto en la Universidad.

2.4 La presente política se aplicará a todo el personal y estudiantes de la Universidad. La Universidad hará que la presente política sea aplicable también a todos los profesores visitantes, académicos y pasantes, mediante la incorporación en los contratos. De manera similar, la política se aplicará a todos los demás consultores y contratistas en cuyos contratos se haya incorporado la presente política.

2.5 Las quejas por conducta prohibida puede ser presentadas por cualquier miembro del personal, estudiante, profesorado visitante, profesor visitante, consultor, contratista, personal *ad honorem*, incluidos pasantes, o cualquier otra persona que pueda haber estado sujeto a una conducta prohibida por parte de cualquier persona a quien se aplica esta política en una situación relacionada con el trabajo o el estudio, de acuerdo con la Sección 5 a continuación. Un informe de conducta prohibida también puede ser presentado por un tercero que tenga conocimiento directo de la situación, de acuerdo con la Cláusula 5.11 a continuación.

Sección 3: Deberes de los interesados

3.1 Todos los miembros del personal, estudiantes, académicos visitantes, profesores visitantes, pasantes y otras personas a quienes se aplica esta política tienen la obligación de garantizar que no participen o aprueben el comportamiento que constituiría una conducta prohibida con respecto a sus pares, supervisores, supervisados, estudiantes y otras personas que realizan tareas para la Universidad o estudian en la Universidad.

3.2 Los directores, supervisores, jefes de departamento y coordinadores de programas, incluidos los departamentos y programas académicos, tienen el deber de tomar todas las medidas apropiadas para promover un ambiente de trabajo y estudio armonioso, sin intimidación, hostilidad, ofensa ni ninguna forma de conducta prohibida. Deben actuar como modelos a seguir



al mantener los más altos estándares de conducta. Los directores y supervisores, incluso en los departamentos y programas académicos, tienen la obligación de garantizar que las quejas sobre conductas prohibidas se aborden de inmediato de manera justa e imparcial de acuerdo con la Sección 5 a continuación. El incumplimiento por parte de los directores y supervisores del cumplimiento de sus obligaciones conforme a la presente política puede considerarse un incumplimiento del deber, que, de establecerse, se reflejará en su evaluación anual del desempeño y podrá dar lugar a medidas administrativas o disciplinarias, según corresponda.

Sección 4: Medidas preventivas

4.1 La prevención de la conducta prohibida es un componente esencial de la acción que debe tomar la Universidad. En el cumplimiento de su deber de tomar todas las medidas apropiadas para asegurar un ambiente de trabajo y estudio armonioso y para proteger a su personal y estudiantes de cualquier forma de conducta prohibida, se usarán las siguientes medidas preventivas.

4.2 La Universidad llevará a cabo programas regulares y obligatorios de concientización para todo el personal y estudiantes para crear conciencia sobre la tolerancia cero de la Universidad a la conducta prohibida, proporcionar orientación sobre la política y los procedimientos pertinentes y fomentar la creación de un ambiente armonioso de trabajo y estudio, libre de intimidación, hostilidad, ofensa y cualquier forma de conducta prohibida o represalia. En particular, todos los miembros del personal y los estudiantes deberán completar un programa de capacitación en línea obligatorio sobre la prevención de la discriminación, el acoso, el acoso sexual y el abuso de autoridad. La finalización exitosa de este programa se reflejará en la evaluación del desempeño de los miembros del personal. Solo los estudiantes que completen exitosamente el programa tendrán derecho a graduarse o recibir transcripciones de la Universidad.

4.3 Se seguirán ofreciendo otros programas a todas las personas a quienes se aplica esta política, incluso durante la orientación para los estudiantes y sesiones de desarrollo profesional para el personal. Se brindará capacitación específica a aquellos involucrados en la resolución informal y los procedimientos formales establecidos en la Sección 5 a continuación.

4.4 La oficina de Recursos Humanos se asegurará de que el personal, profesores visitantes, becarios visitantes, pasantes, consultores y contratistas reciban una copia de esta política al comienzo de sus citas/servicios. De manera similar, el Director de Administración Académica se asegurará de que todos los estudiantes reciban una copia de esta política al comenzar sus estudios académicos en UPAZ.



4.5 Los miembros del personal, estudiantes, académicos visitantes, profesores visitantes, pasantes, consultores, contratistas y cualquier otra persona a la que se aplique esta política son responsables de familiarizarse con la política de la Universidad sobre conducta prohibida y con las diversas opciones y canales internos disponibles para abordar tal conducta.

4.6 Para resolver problemas que podrían elevarse a instancias de conducta prohibida, los directores, supervisores, jefes de departamento y coordinadores de programas deberán mantener canales abiertos de comunicación y garantizar que los miembros del personal o los estudiantes que deseen plantear inquietudes puedan hacerlo libremente y sin temor a consecuencias adversas.

4.7 Si existe la necesidad de orientación o asesoramiento confidencial sobre asuntos que podrían dar lugar a casos de conducta prohibida, los miembros del personal, los estudiantes, los académicos visitantes, los profesores visitantes, los pasantes, los consultores y los contratistas pueden consultar a los *Ombudspersons*, quienes están sujetos a estrictas reglas de confidencialidad bajo sus términos de referencia. Los miembros del personal, los estudiantes y otras partes interesadas también pueden consultar a cualquiera de los otros funcionarios enumerados en la sección 5 a continuación.

Sección 5: Medidas correctivas

5.1 Se alienta a las personas que crean que son víctimas de una conducta prohibida a tratar el problema lo antes posible después de que se den cuenta de que ha ocurrido. La persona agraviada puede elegir un proceso informal o formal de resolución, como se explica a continuación. Independientemente de la elección realizada, se anima a la persona agraviada a preparar y mantener un registro escrito de los eventos, anotando fechas, lugares, una descripción de lo sucedido y los nombres de los testigos y de cualquier persona que pueda tener información sobre el incidente o situación en problema.

5.2 Todos los informes y denuncias de conducta prohibida deberán manejarse con sensibilidad a fin de proteger la privacidad de las personas afectadas y garantizar la confidencialidad en la mayor medida posible.

5.3 Los directores y supervisores, incluidos los jefes de los departamentos y programas académicos, tienen el deber de tomar medidas inmediatas y concretas en respuesta a los informes y alegatos de conducta prohibida. La falta de acción puede considerarse un incumplimiento del deber y puede dar lugar a una acción administrativa y/o la constitución de procedimientos disciplinarios.



5.4 Las personas acusadas de conducta prohibida pueden buscar ayuda de cualquiera de las personas enumeradas en la Cláusula 5.6 a continuación.

Procedimientos Informales

5.5 En muchos casos, la situación se puede resolver informalmente. Un enfoque informal, incluida la Justicia Restaurativa, ofrece la oportunidad de resolver una queja o reclamo de una manera no amenazante y no contenciosa. Se alienta a las personas perjudicadas a notificar al ofensor de su queja o reclamo y pedirles que detengan la conducta que da lugar a dicha queja o reclamo, ya que, en algunos casos, el presunto ofensor puede no ser consciente de que su comportamiento es ofensivo. Sin embargo, la disparidad en el poder o el estado u otras consideraciones pueden dificultar la comunicación directa o la confrontación, y las personas perjudicadas no están obligadas a enfrentar al ofensor. En ninguna circunstancia se puede forzar un acercamiento informal ni al individuo agraviado ni al presunto ofensor. Cuando la conducta prohibida denunciada también constituye un delito, como en las formas agravadas de acoso sexual, la resolución informal no puede ser un sustituto de los procedimientos formales, aunque pueden tener lugar además de dichos procedimientos formales.

5.6 Las personas agraviadas pueden pedir ayuda a un tercero para buscar una resolución informal, incluida la Justicia Restaurativa. Dependiendo de la situación y de su nivel de comodidad con un funcionario en lugar de otro, pueden solicitar la asistencia de cualquiera de los siguientes:

- (a) los *Ombudspersons*;
- (b) el Jefe del Departamento correspondiente o cualquier otro miembro del personal de dicho departamento;
- (c) el Coordinador de Recursos Humanos;
- (d) el Secretario del Consejo de la Universidad;
- (e) el Encargado de Registros Académicos de la Universidad;
- (f) un miembro de las oficinas del Rector o Decano;
- (g) un miembro del cuerpo representativo de los estudiantes.

5.7 El funcionario al que se ha solicitado asistencia puede, con el consentimiento de la persona agraviada, reunirse informalmente con el presunto ofensor para informarles de la situación y discutir la manera en que podría resolverse a satisfacción de todos los interesados. Cuando la conducta prohibida denunciada también puede constituir una ofensa criminal, como en formas agravadas de acoso sexual, los funcionarios enumerados en la Cláusula 5.6 anterior a quienes se ha solicitado asistencia alentarán a la parte agraviada a presentar una queja oficial de acuerdo con la Cláusula 5.11 y también procederá a presentar un informe bajo dicha Cláusula.



5.8 Todos los involucrados en el proceso de resolución informal deben reconocer la necesidad de tratar la situación con la sensibilidad y confidencialidad necesarias.

5.9 Independientemente del resultado, los funcionarios enumerados en la Cláusula 5.6 anterior deberán brindar apoyo continuo a la parte agraviada en cada etapa del proceso, teniendo en cuenta las consecuencias positivas o negativas de la línea de acción propuesta. Si se propone la asignación temporal de la parte agraviada o del presunto ofensor a otro puesto, esto no podrá llevarse a cabo sin el consentimiento del interesado.

5.10 Un infructuoso intento de resolver el asunto de manera informal no impide que se persiga formalmente en virtud de las siguientes disposiciones.

Procedimientos formales

5.11 En circunstancias en las que la resolución informal no es deseada o no es considerada apropiada por ninguna de las partes involucradas en los procedimientos informales, o la misma no ha tenido éxito, o la conducta indebida prohibida también puede constituir una ofensa criminal, la persona agraviada puede presentar una queja por escrito o queja electrónica de una dirección de correo electrónico oficial a uno o ambos *Ombudspersons*. En caso de que la queja sea contra uno de los *Ombudspersons*, la queja escrita o electrónica puede ser presentada al otro *Ombudsperson* o al Rector de la Universidad. La resolución formal también puede iniciarse mediante la presentación de un informe escrito o electrónico, de una conducta prohibida de un tercero que tenga conocimiento directo de la situación, a uno o ambos *Ombudspersons* (y/o al Rector, en caso de un informe contra uno de los *Ombudspersons*). Las quejas o informes contra el Rector se deben enviar directamente al Presidente del Consejo y tales quejas/informes serán tratados por el Consejo según los procedimientos que considere apropiados. En caso de que las acusaciones sean contra el personal visitante, un consultor, el profesorado visitante, un académico visitante o un pasante, se debe enviar una copia del reclamo o informe por escrito o electrónico al Rector, Decano, Coordinador de Recursos Humanos y al Secretario al Consejo, para fines de seguimiento. En caso de que las acusaciones sean contra cualquier estudiante, se debe enviar una copia de la queja o informe por escrito o electrónico al Rector, Decano, Encargado de Registros Académicos y al Secretario del Consejo, con fines de monitoreo. En casos excepcionales en los que el demandante o el tercero no estén en condiciones de hacerlo, los *Ombudspersons* o el Rector también pueden aceptar quejas o informes oralmente, según sea el caso. Sin embargo, en tales casos, las quejas o los informes orales deben ser convertidos prontamente en formato escrito por los *Ombudspersons* o el Rector según sea el caso, incluida la información mencionada en la Cláusula 5.12 a continuación, y dicho documento debe estar firmado por el demandante o el tercero antes de que pueda ser considerado como parte de un procedimiento formal.



5.12 La queja o informe debe describir el incidente (s) de presunta conducta prohibida en detalle y cualquier evidencia adicional e información relevante al asunto debe ser presentada. La queja o informe debe incluir:

- (a) El nombre de la persona agraviada y del presunto ofensor;
- (b) Fecha y ubicación del incidente;
- (c) Descripción del incidente;
- (d) Nombre del testigo/testigos, si corresponde;
- (e) Nombre de las personas con conocimiento del incidente, si corresponde;
- (f) Cualquier otra información relevante, incluida evidencia documental, si está disponible;
- (g) Fecha de presentación y firma de la persona agraviada o tercero que hace el informe.

5.13 Al recibir una queja o informe formal, los *Ombudspersons* revisarán rápidamente la denuncia o informe, para evaluar si parece haberse realizado de buena fe y si existen motivos suficientes para justificar una investigación formal. Si ese es el caso, los *Ombudspersons* deberán, de manera oportuna y en cualquier caso, antes de los 5 días, designar un Panel (en lo sucesivo, el 'Panel') de al menos tres individuos de la Universidad o, si es necesario, desde fuera de la Universidad, de acuerdo con la Cláusula 5.14 a continuación. En caso de reclamación contra uno de los *Ombudspersons*, el Rector asumirá la función de dicho *Ombudsperson* a los efectos de los procedimientos formales aplicables a ese caso.

5.14 Al seleccionar a los miembros del Panel, los *Ombudspersons* o el Rector, según sea el caso, tomarán en consideración la naturaleza de la supuesta conducta prohibida, la necesidad de neutralidad e imparcialidad de los miembros del Panel con respecto tanto a la persona agraviada y el presunto ofensor, y la capacidad de cada miembro para cumplir con el deber asignado con la competencia y la debida diligencia. Ningún Panel tendrá todos los miembros del mismo sexo. En casos de acoso sexual donde la persona agraviada es una mujer, entonces el Panel tendrá dos miembros femeninos. En caso de que el Panel se establezca para una queja o informe que involucre a un estudiante como víctima o presunto ofensor, entonces un miembro del Panel deberá ser un representante del cuerpo estudiantil. El miembro estudiante será nominado por los *Ombudspersons*. Los miembros del Panel deben tratar la situación con la sensibilidad y confidencialidad necesarias y apropiadas.

5.15 Todos los procedimientos se regirán por los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad, la probidad y la imparcialidad. En casos de acoso sexual, se adoptará un enfoque pro-víctima, que a los fines de esta política, incluye el principio de que en caso de duda, se debe preferir una interpretación a favor de la víctima.



5.16 Los *Ombudspersons* o el Rector, según corresponda, informarán sin demora al individuo agraviado y al presunto ofensor del establecimiento del Panel. El presunto ofensor será informado de la naturaleza de las alegaciones en su contra. Con el fin de preservar la integridad del proceso, la información que puede socavar la conducción de la investigación o resultar en intimidación o represalia no se revelará al presunto ofensor en ese momento. Esto puede incluir los nombres de los testigos o los detalles particulares de los incidentes.

5.17 A petición de una parte o de oficio, los *Ombudspersons* o el Panel pueden recomendar al Rector, de manera debidamente fundamentada, la imposición de medidas cautelares. En caso de que la queja sea contra un *Ombudsperson*, el Rector puede, por propia iniciativa y una decisión razonada, también imponer medidas de precaución. Se pueden adoptar las siguientes medidas de precaución:

- a) El miembro del personal o el estudiante pueden ser reubicados por un período renovable de hasta tres meses, siempre que las condiciones lo permitan razonablemente. En caso de que el presunto ofensor sea un estudiante, la elección entre el traslado a un programa o curso diferente al de la víctima, o tomar cursos alternativos en la modalidad en línea se le presentará al presunto ofensor, quien tendrá derecho a elegir entre las dos opciones previsto.
- b) En casos excepcionales en los que la presencia del presunto ofensor en el campus pueda viciar el ambiente de trabajo o estudio, un miembro del personal puede ser suspendido del trabajo con paga. En caso de que el presunto ofensor sea un estudiante, en casos excepcionales en que la presencia del presunto ofensor en el campus o en cursos en línea pueda viciar el estudio o el ambiente de trabajo, el estudiante puede ser suspendido de la participación en cursos académicos en la Universidad. Excepto cuando se determine que el estudiante en cuestión ha cometido una conducta prohibida de acuerdo con esta política, la Universidad garantizará la inscripción en los cursos perdidos durante el período de suspensión, o cursos alternativos en caso de que el coordinador del programa y el estudiante en cuestión estén de acuerdo. cuando así se ofrezcan en el próximo año académico.
- c) Se puede pedir al presunto ofensor que se abstenga de contactar o comunicarse, directa o indirectamente, con la persona agraviada.
- d) Se puede ordenar al presunto ofensor que se abstenga de interferir con el trabajo o estudio de la persona agraviada.
- e) Se pueden imponer otras medidas de precaución, según lo considere necesario el Rector, para garantizar la seguridad física y mental de la persona agraviada.

5.18 El Panel, dentro de los cinco días a partir de su creación, se reunirá para determinar el lugar y las fechas de las audiencias, y los procedimientos a seguir, de conformidad con esta política.



Después de la reunión, el Panel deberá notificar con prontitud al presunto ofensor junto con lo siguiente:

a) La presente política y la Política de UPAZ sobre *Protección contra Represalias por Informar Faltas de Conducta y para Cooperar con Auditorías o Investigaciones Debidamente Autorizadas*.

b) La queja o informe recibido junto con cualquier testimonio o prueba documental que se haya presentado junto con la queja o el informe. La identidad del denunciante, del informante o de cualquier testigo cuando así se presente puede ser retenida por el Panel solo si así lo solicita expresamente cualquiera de las personas mencionadas anteriormente en relación con ellos mismos, y si el Panel considera que el debido los derechos procesales del presunto ofensor no se verán afectados por dicha no divulgación.

Se le otorgará un período de no menos de diez días desde la emisión del aviso al presunto ofensor para que presente una respuesta por escrito junto con cualquier testimonio o prueba documental que apoye su caso. El Panel también deberá indicar en el aviso la fecha, el lugar y la hora en que tendrá lugar la primera audiencia. Dicha audiencia se programará en una fecha no anterior a la expiración de diez días desde el final del período otorgado al presunto ofensor para responder al aviso. La notificación deberá ser firmada por todos los miembros del Panel. Se debe proporcionar una copia del aviso junto con todos sus anexos en el mismo día a la persona agraviada. El individuo agraviado o presunto ofensor también puede proporcionar una lista de los testigos cuyos testimonios desean presentar en las audiencias.

5.19 La investigación incluirá entrevistas con la persona agraviada, el presunto ofensor y cualquier otra persona que pueda tener información relevante sobre la conducta alegada, incluidos los testigos que las partes puedan mencionar. Las personas agraviadas y los presuntos ofensores tienen derecho a ser representados por abogados en dichas audiencias. A todas las personas entrevistadas en el curso de la investigación se les recordará la Política de UPAZ sobre protección contra represalias por informar faltas de conducta y cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas.

5.20 El Panel puede realizar tantas audiencias como sean necesarias para completar la investigación. En un caso relacionado con el acoso sexual, los Paneles se esforzarán por completar la audiencia en no más de dos sesiones. Después de la conclusión de las audiencias, el Panel preparará un informe preliminar detallado dentro de un período de diez días, dando una explicación completa de los hechos que el Panel ha averiguado y adjuntando toda la evidencia documental, como declaraciones escritas por testigos o cualquier otro documento o registros relevantes a la supuesta conducta prohibida. El informe preliminar se proporcionará a la persona



agraviada y al presunto ofensor al mismo tiempo. Se les proporcionará un período de diez días a partir de la fecha de suministro del informe preliminar a la persona agraviada y al presunto ofensor para que respondan por escrito al informe preliminar.

5.21 Transcurridos veinte días desde la fecha de presentación del informe preliminar, independientemente de que la persona agraviada o el presunto ofensor haya respondido por escrito, el Panel llevará a cabo su audiencia final, donde la persona agraviada y el presunto ofensor pueden presentar sus argumentos finales. Se debe proporcionar un aviso previo de al menos diez días a la persona agraviada y al presunto ofensor con respecto a la fecha y el lugar de la audiencia final.

5.22 En un plazo de cinco días a partir de la conclusión de la audiencia final, el Panel presentará su informe final a los *Ombudspersons* o al Rector, según corresponda. El informe final del Panel contendrá lo siguiente:

- a) los nombres y cargos en relación con la Universidad del individuo agraviado y del presunto ofensor;
- b) los nombres y direcciones de los abogados, en caso de que alguna de las partes esté representada;
- c) hechos que han sido establecidos junto con evidencia y razonamiento en apoyo de tales hallazgos;
- d) una declaración de las alegaciones infundadas, en su caso, junto con el razonamiento en apoyo de tales conclusiones;
- e) las recomendaciones del Panel;
- f) Opiniones disidentes de los miembros del Panel, si los hubiere; y
- g) fecha y lugar del Informe Final, y las firmas de todos los miembros del Panel.

Los *Ombudspersons* proporcionarán una copia del Informe Final al Rector, la Autoridad Disciplinaria, la persona agraviada y el presunto ofensor.

5.23 A los efectos de la presente política, la Autoridad Disciplinaria será la siguiente:

- a) En caso de que la queja o el informe sea contra un miembro del personal o un estudiante, el Decano. En caso de que haya más de un Decano, el Rector designará a la Autoridad Disciplinaria caso por caso.
- b) En caso de que la queja o informe sea contra el Decano o uno o ambos *Ombudspersons*, el Rector.

5.24 Después de tomar en cuenta los hallazgos y recomendaciones del Panel – y salvo que las conclusiones sean contra uno o ambos *Ombudspersons* las recomendaciones de estos, la



Autoridad Disciplinaria tomará una decisión final sobre el caso dentro de un período de 10 días. La decisión final, junto con los motivos detallados, se comunicarán con prontitud a la persona agraviada y al presunto ofensor. En caso de que la Autoridad Disciplinaria sea el Decano, entonces la decisión final se comunicará al mismo tiempo al Rector y los *Ombudspersons*.

5.25 El individuo agraviado o el presunto ofensor puede presentar una apelación ante el Rector contra la decisión de la Autoridad Disciplinaria dentro de los 10 días a partir de la comunicación de dicha decisión. En caso de que la Autoridad Disciplinaria sea el Rector, entonces la apelación puede ser presentada al Presidente del Consejo de la Universidad. Las apelaciones se decidirán dentro de un período de 10 días a partir de la fecha de dicha presentación. Las decisiones sobre las apelaciones se comunicarán al individuo agraviado y al presunto ofensor al mismo tiempo.

5.26 Sobre la base de la decisión final de la Autoridad Disciplinaria o la Autoridad de Apelación, y cuando se considere necesario, teniendo en cuenta la opinión de los *Ombudspersons*, el Rector deberá, en un plazo de 10 días, tomar uno de los siguientes cursos de acciones:

(a) Si la decisión final es que no se llevó a cabo ninguna conducta prohibida, el Rector cerrará el caso e informará por escrito al presunto ofensor y al individuo perjudicado.

(b) Si la decisión final es que hubo una base fáctica para los alegatos y que, aunque no es suficiente para justificar una acción disciplinaria contra el presunto ofensor, los hechos justificarían alguna otra forma de acción correctiva o preventiva, el Rector deberá determinar el tipo de acción que debe tomarse e informar al presunto ofensor de dicha acción propuesta. Dicha acción puede incluir entrenamiento obligatorio, amonestación, cambio de funciones o responsabilidades, asesoramiento u otras medidas correctivas apropiadas. La persona agraviada deberá ser informada con prontitud de las medidas finales que se determinen según corresponda.

(c) Si la decisión final es que las alegaciones fueron fundadas y que la conducta en cuestión ascendió a una conducta prohibida, el Rector determinará qué medida disciplinaria puede ser necesaria.

i) Las acciones disciplinarias contra los miembros del personal a quienes se aplique la legislación laboral costarricense, procederán de conformidad con dichas leyes. Sin perjuicio de las leyes aplicables, dicha acción disciplinaria puede incluir una amonestación por escrito de un delito menor reflejado en la evaluación del desempeño laboral, la suspensión sin goce de sueldo durante un período apropiado o el despido sin responsabilidad por parte de la Universidad, entre otros.



- ii) Con respecto a los miembros del personal a quienes las leyes laborales costarricenses no son aplicables, se pueden tomar las medidas disciplinarias mencionadas en la sub-cláusula (i) anterior, entre otras.
- iii) Con respecto a los estudiantes, las acciones disciplinarias pueden incluir una amonestación por escrito de un delito menor reflejado en transcripciones académicas, suspensión de la Universidad por un período apropiado sin responsabilidad por parte de la Universidad o expulsión del programa de estudios sin ninguna responsabilidad por parte de la Universidad, entre otros.
- iv) Acción disciplinaria contra cualquier profesor visitante, académico visitante, consultor o pasante, puede incluir una amonestación por escrito de un delito menor reflejado en la evaluación del desempeño laboral, suspensión sin pago por un período determinado, o rescisión del contrato sin responsabilidad de la Universidad, entre otros.
- v) La acción disciplinaria contra cualquier contratista o personal del contratista puede incluir la suspensión o terminación de las obligaciones contractuales, entre otras opciones, según sea aplicable en términos del contrato.

La decisión del Rector será final para los propósitos de esta política. En todos los casos, el Rector deberá informar al individuo agraviado del resultado de la investigación y de la acción tomada.

5.27 Si la decisión final es que las alegaciones de conducta prohibida carecen de fundamento y se basan en intenciones maliciosas, el Rector deberá decidir si se deben iniciar acciones disciplinarias u otras medidas apropiadas contra la persona que presentó la denuncia o denuncia.

5.28 Los plazos mencionados en esta Sección se seguirán diligentemente, a menos que los *Ombudspersons*, el Panel, la Autoridad Disciplinaria o el Rector consideren necesario ampliarlos, según sea el caso. La extensión de los plazos no debe otorgarse en casos de acoso sexual, en relación con los cuales la decisión final debe tomarse dentro de un período de tres meses a partir de la fecha de la queja o informe.

5.29 En caso de que la Universidad tenga más de un *Ombudsperson* que asuma conjuntamente responsabilidades, los *Ombudspersons* tomarán conjuntamente todas las decisiones y recomendaciones requeridas por esta Sección. En los casos en que los *Ombudspersons* (o en los casos de quejas contra uno de los *Ombudspersons*, el Rector y el *Ombudsperson*) no puedan llegar a un consenso sobre cualquiera de sus tareas conjuntas bajo esta Sección, un tercer miembro puede ser nombrado por el Rector caso por caso según sea necesario.



Sección 6: Monitoreo

General

6.1 El *Ombudsperson* deberá proporcionar un informe anual al Rector y al Consejo de la Universidad, que incluirá una descripción general de todas las medidas preventivas, correctivas, disciplinarias y de otra índole adoptadas con miras a aplicar la presente política.

6.2 Como se indica en la Sección 5.11 anterior, se debe presentar una copia de cualquier queja formal o informe de conducta prohibida al Rector, a la Oficina de Recursos Humanos, el Secretario del Consejo, al Decano y al Encargado de Registros Académicos, según sea el caso, con el fin de monitorear las quejas y los informes recibidos y las acciones tomadas.

Monitoreo durante la investigación

6.3 Cuando se inicie una investigación después de recibir una queja formal o un informe de conducta prohibida, los *Ombudspersons* tomarán medidas apropiadas para controlar el estado de la parte agraviada, el presunto ofensor y las unidades de trabajo involucradas y/o estudiantes y grupos estudiantiles que pueden verse afectados hasta el momento en que el Informe final del Panel haya sido presentado de acuerdo con la Cláusula 5.22. El objetivo de dicho monitoreo será garantizar que todas las partes cumplan con su deber de cooperar con la investigación y que ninguna de las partes sea objeto de represalias como resultado de la denuncia o la investigación.

Cuando se detecten represalias, los *Ombudspersons* o el Rector, según sea el caso, notificarán con prontitud y el asunto será manejado de acuerdo con la *Política de protección contra represalias por informar faltas de conducta y para cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas*.

Revisión posterior a la investigación

6.4 Una vez que se hayan tomado medidas correctivas o medidas disciplinarias, los supervisores académicos o administrativos inmediatos, según corresponda, deberán mantener la situación bajo revisión. Estas medidas pueden incluir, entre otras, las siguientes:

- (a) monitorear el estado de la parte agraviada, el presunto ofensor, las unidades de trabajo involucradas y/o grupos estudiantiles que puedan verse afectados, a intervalos regulares para asegurar que ninguna parte sea objeto de represalias una consecuencia de la investigación, sus hallazgos o el resultado. En los casos en que se detecten represalias, se notificará sin demora a los *Ombudspersons* de conformidad con la *Política de*



protección contra represalias por informar faltas de conducta y para cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas(b) asegurar que las medidas administrativas o disciplinarias tomadas como resultado de la investigación hayan sido debidamente implementadas;

(c) identificar otras acciones apropiadas, en particular medidas preventivas, que se tomarán para garantizar que se cumplan los objetivos de la presente política.

Sección 7: Disposiciones finales

7.1 La presente política entrará en vigor una vez aprobada por el Consejo de la Universidad para la Paz.